

Valentyna Samoday
*Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor at the Department of Business Economics and Administration
Sumy State Pedagogical University named after A.S. Makarenko*

Самодай В.П.
*к. е. н., доцент,
доцент кафедри бізнес-економіки та адміністрування
Сумського державного педагогічного університету імені А.С.Макаренка*

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-295-1-105>

FORMATION OF INNOVATIVE ORGANIZATIONAL CULTURE

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Інноваційна організаційна культура – це робоча атмосфера, яка створює і підтримує умови для розкриття творчого потенціалу компанії, один з головних напрямків управління підприємством. Інноваційну організаційну культуру можна представити як система прийнятих і поширених в компанії норм і цінностей, переконань, що забезпечує високий рівень ініціативи та реалізації інноваційних ідей.

В даний час процес зміни зовнішнього середовища організації відбувається настільки швидко, що організаційна культура не встигає виробити і закріпити відповідні технології взаємодії, так як вони втрачають свою актуальність. Для того щоб організаційна культура носила універсальний характер та мала свої цінності, процес їх формування необхідно редагувати та координувати.

Сильна культура сприяє розвитку організації, а розвиток неможливий без інновацій. Корпоративна культура, зорієнтована на інновації, дозволяє організації швидко змінюватися і реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища. [2, с. 150]. Щоб підвищити адаптивну здатність організаційної культури, необхідно ретельно дослідити фактори і проблеми, знання теорії та історичної ретроспективної аналітики організаційної культури будь якої організації, яку хочемо змінити. Існує безліч варіантів управління розвитком організації та її культурою так як цей процес є не тільки керованим, а й визначальним для виживання і розвитку організації [1].

Доцільно дослідити існуючі типи організаційної культури. Їх є чотири: бюрократична, органічна, підприємницька і партиципативна. Вони є еволюційними етапами розвитку організаційних культур і визначаються рівнем розвитку організації і того суспільства, в якому організація існує [3, с. 59]. Вони відображають процес розвитку культури по спіралі від більш формалізованої до більш демократичної і навпаки. Під час аналізу організаційної культури її можна віднести до одного з цих типів. Це дасть можливість, з одного боку, виявити рівень розвитку організаційної культури, а з іншого – дослідити загальний стан зовнішнього середовища та його рівень відповідності.

До основних характеристик умов формування інноваційної складової культури організації господарюючого суб'єкта підприємницького типу відносять:

- потреба адаптуватися до змін зовнішнього середовища;
- рівень кваліфікації персоналу;
- розвинена система інформування;
- система стимулювання інноваційної поведінки;
- система навчання і розвитку персоналу;
- задовольняючий соціально-психологічний клімат;
- система передачі культурного досвіду;
- механізм контролю.

Формування інноваційного змісту організаційної культури можливе за наявності вище перелічених умов. Вони не тільки забезпечують успішне формування і розвиток інноваційної складової культури організації, а й є емоційними «якорями», привертають і утримують співробітників в рамках даної культури.

Можливість досягнення бажаного стану визначається ступенем компетенції керівництва, минулими спробами управління організаційною культурою, якістю робочої сили і можливими впливами інших факторів.

Розвиток організації супроводжується зміною змісту організаційної культури. На різних стадіях розвитку повинні переважати різні напрямки розвитку культури, різне прагнення реалізувати цілі керуючої і керованої підсистем, орієнтація на цінності або норми [4, с. 126]. На початковому етапі розвитку організації головним є напрям формування ціннісної складової на основі індивідуальних культур.

Інноваційна культура характеризується поєднанням високого професіоналізму, спеціалізації та високого ступеня інтеграції для досягнення значущих для організації цілей, її формування здатне перевести значимість зовнішніх цілей на більш високий рівень [5, с. 341].

Зміна організаційної культури в напрямку формування інноваційної складової займає набагато більше часу і засобів, ніж зворотний процес. Це відбувається в силу того, що з'являється необхідність в навчених, кваліфікованих і заінтересованих кадрах. Якщо співробітники можуть вчитися, то це вимагає витрат часу. Якщо співробітники не здатні або не хочуть вчитися то, приймаючи на роботу нових, відповідних для нашої задачі співробітників, необхідно врахувати, що для того, щоб склалася нова культура також необхідно досить тривала взаємодія [6, с. 123].

Основними засобами подолання подібних труднощів є наступні:

- залучення співробітників організації до участі в обговоренні та прийнятті рішень;
- надання максимально можливої інформації про плани, цілі та очікувані результати;
- створення системи стимулів, що погоджує особистісні успіхи і успіхи організації.

Звідси проектування нової організаційної культури завжди ґрунтується на вивченні існуючої, інакше процес формування культури буде дорогим, важким і марним.

Література:

1. Дергачова В.В., Федірко Г.А. Вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність підприємства. *Актуальні проблеми економіки та управління*, 2018. Вип. № 12. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/130934> (дата звернення: 11.01.2023).
2. Залознова Ю.С., Трушкіна Н.В., Ринкевич Н.С. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління розвитком організаційної культури підприємств. *Економічний простір*, 2019. Вип. № 149. С. 133-154.
2. Отенко І.П., Чепелюк М.І. Корпоративна культура: міжнародний та трансформаційний аспекти: монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 243 с.
3. Rynkevych N. Organizational-economic mechanism of management development of organizational culture of enterprises. Organizational-economic mechanism of management innovative development of economic entities: collective monograph / edited by M. Bezpartochnyi, in 3 vol.; Higher School of Social 264 and Economic. Przeworsk : Wyższa Szkoła Społeczno Gospodarcza, 2019. Vol. 3. P. 119-128
4. Трушкіна Н.В., Ринкевич Н.С. Цифрова трансформація організаційної культури підприємств: особливості, бар'єри та драйвери. Сучасні процеси трансформації у бізнесі та виробництві: теорія, методологія, практика (зовнішньоекономічна діяльність, промислове виробництво та транспорт): монографія / за ред. Л.М. Савчук, Л.М. Бандоріної; Нац. металургійна акад. України. Дніпро : Пороги, 2019. С. 340-350.
5. Фокіна-Мезенцева К.В. Мотиваційні основи корпоративної культури в системі менеджменту якості підприємства: теорія, методологія, практика: монографія. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2018. 300 с.